

Die Professionalisierung soziologischer Beratung

Vogel, Annette

Veröffentlichungsversion / Published Version

Zeitschriftenartikel / journal article

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

GESIS - Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Vogel, A. (2000). Die Professionalisierung soziologischer Beratung. *Sozialwissenschaften und Berufspraxis*, 23(4), 323-337. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-40746>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Die Professionalisierung soziologischer Beratung¹

Annette Vogel

1 Einleitung: ein Praxisbeispiel

Ein Soziologe, der in einer Verkehrsberatungsstelle arbeitet, erhält den folgenden Auftrag: Auf einer Landstraße kommt es an einer bestimmten Radarfalle immer wieder zu schweren Verkehrsunfällen. Er soll nun herausfinden, warum sich gerade dort Unfälle ereignen. Radarfallen werden in der Regel – so erläuterte er mir im Interview² – an besonders gefährlichen oder unübersichtlichen Stellen eingesetzt, um die Geschwindigkeit der Autofahrer zu verringern. Der Verkehrsberater führt eine soziologische Studie mit Expertengesprächen und Beobachtungen durch. Als Ergebnis der Studie stellt sich heraus, dass die Radarfalle tatsächlich an einer besonders gefährlichen Stelle steht, an der viel zu schnell gefahren wird. Mit ihren Sensoren erfasst sie die Fahrbahn jedoch nur bis zur Straßenmitte. Die ortskundigen Fahrer wissen dies und benutzen an besagter Stelle die Gegenfahrbahn. Es kommt regelmäßig zu schweren Unfällen mit teilweise tödlichem Ausgang, weil Autos von der Fahrbahn abkommen, gegen Bäume fahren oder mit anderen Fahrzeugen zusammenstoßen. Im Abschlussbericht schlägt der Soziologe vor, die Detektoren der Radarfalle auf die ganze Straßenbreite auszuweiten. Nach Umsetzung des Vorschlags löst sich das Problem der schweren Unfälle tatsächlich auf einfache Weise innerhalb weniger Wochen.

Eine solche Art der Problemlösung mit Hilfe von systematischen Befragungen und Beobachtungen wird häufig als „soziologischer Blick“ bezeichnet. Mit dem Verständnis, dass man soziale Phänomene mit den Mitteln der empirischen Sozialforschung untersuchen und damit praktische Probleme lösen kann, gehen etwa 15 % aller Absolventen des

¹ Diesem Aufsatz liegt ein Vortrag zu Grunde, der am 16.12.1999 in der Regionalgruppe Köln/Bonn des Berufsverbandes Deutscher Soziologen (BDS) gehalten wurde.
² Zur Durchführung der Befragung vgl. Kapitel 3

Faches Soziologie in die Beratung (vgl. Schreiber 1995; Dammann/Zinn 1997; Vogel 1999). Betrachtet man die sehr vielfältigen Arbeitsmöglichkeiten, die sich aus einem Soziologiestudium ergeben (vgl. Alemann 1995), ist das ein relativ großer Prozentsatz, lässt man den weitaus größeren Anteil derjenigen Soziologen unberücksichtigt, die in Forschung und Lehre arbeiten.³ Gleichzeitig entwickelt sich seit Mitte der neunziger Jahre die Suche nach einem spezifisch soziologischen Qualifikationsprofil als Berater oder Beraterin (vgl. Eiben et al. 1996; Krekel et al. 1998; Lehmann 1997; Beywl et al. 1996). Eine wichtige Frage, gerade mit Blick auf die erfolgreiche Entwicklung eines eigenständigen Tätigkeitsfeldes, war bzw. ist in diesem Zusammenhang: (Wie) lässt sich Beratung durch Soziologen – auch als soziologische Beratung bezeichnet – also professionalisieren?

2 Was ist Professionalisierung? Überblick über die Theorie der Professionen

Mit dem Begriff der „Professionalisierung“ ist die Vorstellung einer Tätigkeit verbunden, die sich über die reine Beruflichkeit hinaus in Richtung Systematisierung des angewandten Wissens und soziale Orientierung dieser Tätigkeit weiterentwickelt hat (vgl. Hartmann 1972). Professioneller zu sein bedeutet daher, mehr zu sein als „nur“ Berufstätiger: nämlich Experte, der über systematisiertes Wissen verfügt und dessen Arbeit einen starken Gesellschaftsbezug besitzt. Mit Gesellschaftsbezug ist zweierlei gemeint: zum einen orientiert sich der Professionelle in seiner Berufsausübung an der Gesellschaft, zum anderen ist er in Form einer besonderen Berufsrolle, die mit hohem Ansehen verbunden ist, in die Gesellschaft eingebunden (vgl. Stein 1993; Hesse 1972). Welche Merkmale zeichnen einen Professionellen aus? und: Weshalb ist Professionalisierung so erstrebenswert für eine Berufsgruppe?

Wertet man die professionstheoretische Literatur aus, ergeben sich folgende Merkmale professionellen Handelns (vgl. Pfadenhauer 1998; Kurtz 1998; Stichweh 1994; Stein 1993; Hesse 1968).⁴

³ Der Anteil der Soziologieabsolventen, die eine Stelle in Forschung und Lehre finden, liegt bei ca. 45 % (vgl. Kromrey et al. 1997; Bausch et al. 1996).

⁴ Das soziologische Konzept der Professionen wird auch heute noch wesentlich durch den Strukturfunktionalismus geprägt. Dieser leitet die Merkmale eines sozialen Phänomens aus seiner Funktion für die Gesellschaft ab. Das bedeutet, dass er eher untersucht, wie ein Phänomen beschaffen sein sollte, um eine bestimmte Funktion für die Gesellschaft zu haben und weniger, wie dieses Phänomen tatsächlich aussieht. Die genannten Professionsmerkmale sind also idealtypisch gedacht und die einzelnen Professionellen verhalten sich in Wirklichkeit nicht immer so, wie das soziologische Professionskonzept sie charakterisiert. Kritik am strukturfunktionalistischen Professionsmodell äußern beispielsweise Pfadenhauer (1998); Rueschmeyer (1973, 1972); Wilensky (1972);.

Professionen haben eine langdauernde, meist theoretisch fundierte Spezialausbildung zur Voraussetzung. Die Aufnahme der Berufstätigkeit setzt das Bestehen einer Prüfung voraus, die weitgehend in den Händen der Profession selbst liegt. Die Berufszugehörigen sind staatlich bzw. öffentlich registriert oder arbeiten aufgrund staatlicher Lizenzen. Sie dürfen keine öffentliche Werbung betreiben und zwischen ihnen besteht ein hohes Maß an Kollegialität. Innerhalb des Berufs besteht eine Stufenfolge von unterschiedlichen Qualifikationen, eine Karriere; sie wird gegenüber der Öffentlichkeit durch bestimmte Zeichen demonstriert und von dieser weitgehend anerkannt. Dabei werden Erfolge und Tüchtigkeit nicht an der Einkommenshöhe festgemacht, sondern zeigen sich in Form von Titeln, Orden, Preisen, Ehrenämtern etc.

Die Professionsangehörigen wenden ein generell-abstraktes Wissen auf einmalige konkrete Fälle an; ihre Tätigkeit ist daher nicht standardisierbar. Gleichzeitig haben sie es mit besonders wichtigen und intimen, oft existentiellen Problemen zu tun. Von den Empfängern ihrer Leistungen, den Klienten, erwarten sie ein hohes Maß an Vertrauen in fachliche Kompetenz und moralische Integrität. Aus diesen Aspekten, nämlich der nicht-standardisierbaren Wissensanwendung, der existentiellen Problemlage des Klienten und seinem Unvermögen, eine professionelle Leistung zu bewerten – wobei gleichzeitig Vertrauen in die Arbeit des Professionellen vorausgesetzt wird – entsteht eine klares Machtgefälle zugunsten des Professionellen. Dies wird jedoch durch Regeln und Erwartungen innerhalb der Profession abgeschwächt. Beispielsweise wird vom Professionellen erwartet, dass seine Tätigkeit altruistisch, nicht egoistisch motiviert sein soll – der Arzt soll Patienten behandeln, um sie gesund zu machen, und nicht, um viel Geld zu verdienen. Damit verbunden ist die Erwartung an hohes Verantwortungsbewusstsein des Professionellen. Er versteht seine Arbeit als Dienst an der Allgemeinheit; sie dient dem öffentlichen Wohl und ist in der Regel mit Zentralwerten einer Gesellschaft verbunden. So arbeitet der Arzt am Zentralwert „Gesundheit“, der Jurist am Zentralwert „Gerechtigkeit“ und der Theologe ebenso wie der Therapeut am Zentralwert „Glück“ bzw. „Seelenheil“.

Gleichzeitig sind die Professionsangehörigen in ihrer Praxis an bestimmte Verhaltensregeln gebunden, die von der Profession selbst, in der Regel durch einen Berufsverband, erarbeitet worden sind. Grundlage der professionellen Arbeit ist also eine freiwillige Selbstkontrolle, die durch die Institutionalisierung eines starken Berufsverbandes garantiert werden soll. Gegenüber anderen Berufen besitzen und verteidigen Professionen für ihre Angehörigen einen klar abgegrenzten Arbeitsbereich. Diese gelten als Experten und verfügen über weitgehende persönliche und sachliche Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit.

Professionelle genießen in der Gesellschaft hohes Ansehen. Dieses ergibt sich sowohl aus der Verfügung über nicht-standardisierte Lösungen als auch aus dem verantwortungsvollen Handling existenzieller und intimer Probleme, der altruistischen Berufsorientierung, dem gesellschaftlichen Zentralwertbezug und dem Wert der professionellen

Problemlösungen.⁵ Dieses gesellschaftliche Ansehen, das häufig auch mit einem überdurchschnittlichen Einkommen verbunden ist, ist einer der Gründe, warum es so erstrebenswert ist, Mitglied einer Profession zu sein und als solches wahrgenommen zu werden. Ein weiterer Grund besteht in der beruflichen Gestaltungsfreiheit und der Unabhängigkeit von staatlichen Institutionen.

Einen wichtigen Beitrag zum Professionszusammenhalt leistet ein starker Berufsverband. Dieser arbeitet unter weitgehender Selbstverwaltung und übt gleichzeitig Disziplinargewalt über die Angehörigen der Profession aus. Dadurch garantiert er die verantwortungsvolle und kunstgerechte Ausübung der Profession und rechtfertigt gleichzeitig die Unabhängigkeit von anderen Institutionen: Wenn die Profession selbst ihre Angehörigen streng kontrolliert, braucht die Arbeit der Professionellen nicht mehr von anderen Institutionen, beispielsweise vom Staat, kontrolliert zu werden. Für die Profession bedeutet dies die Sicherung ihrer beruflichen Selbständigkeit.

Professionalisierung ist also die soziale Verfestigung von Expertentum durch die Systematisierung eines Wissensgebiets, die Länge und Komplexität der institutionell spezialisierten Ausbildung, die Beglaubigung des Grades des Expertentums in hochanonymen institutionellen Kategorien sowie durch ein Geflecht von auf Sonderwissen bezogenen Selbst- und Fremdtypisierungen (in Form einer Berufsprestige-Skala; vgl. Hitzler 1994, S. 15; zum Expertenkonzept: vgl. auch Schütz und Luckmann 1979). Professionell sein bedeutet also, ein Sonderwissen zu besitzen, aufgrund dessen man als Experte wahrgenommen wird und gesellschaftliches Ansehen genießt. Professionalität hängt aber davon ab, inwieweit eine Berufsgruppe tatsächlich die Voraussetzungen, Zeit und Inhalt der Ausbildung und die Anwendung der Ausbildungsinhalte in der beruflichen Praxis kontrollieren (vgl. Hitzler 1994). Damit ist verbunden, ob und inwieweit sie ihr autoritatives Monopol für bestimmte Themenfelder behalten und verteidigen kann.

3 Ist die Soziologie eine Profession? Eine Untersuchung am Beispiel der soziologischen Beratung

In den folgenden Kapiteln soll gezeigt werden, inwieweit sich bei der soziologischen Beratung Professionsmerkmale erkennen lassen. Dabei stütze ich mich auf die Ergebnisse einer teilstandardisierten telefonischen Befragung von 30 Soziologinnen und Soziologen in Beratungsberufen, die zwischen Oktober 1997 und Juli 1998 durchgeführt und in Form einer strukturierenden Inhaltsanalyse nach Mayring (1991) mit Hilfe des Computerprogramms WINMax ausgewertet wurde (vgl. Vogel 1999). Die Befragungspersonen wur-

⁵ Diese Problemlösungen sind auch deshalb so wertvoll, weil sie nicht voraussagbar sind: professionelle Lösungen entstehen in der Interaktion mit anderen Menschen und hängen daher nicht allein vom Professionellen ab (vgl. Pfadenhauer 1998; vgl. auch Kurtz 1998; Stichweh 1994).

den in etwa einstündigen Leitfadeninterviews zu ihrer Tätigkeit als Berater und den Verwendungsmöglichkeiten von soziologischem Wissen in ihrem Beruf befragt. Die folgenden Ausführungen stellen eine Art Synopse der Ergebnisse, zugespitzt auf die Professionsfrage, dar. Dabei werde ich zunächst auf die *Ausbildung zum Professionellen* eingehen, die auch in der theoretischen Professionalisierungsdiskussion eine wichtige Rolle spielt.

3.1 Inhalte der Ausbildung zum Berater

Nach Stein (1993) sind Ausbildungsprozesse Anfangspunkte beruflicher Professionalisierung von Individuen, da in ihnen sowohl ein hohes Ausmaß an systematischem Wissen als auch der Anwendungsbezug dieses Wissens vermittelt wird.

Untersucht man das Wissen, das die befragten Berater in der Praxis anwenden, wird klar, dass nur ein Teil davon im Studium erworben wurde; es lässt sich vielmehr vier Quellen zuordnen: dem Soziologiestudium, den Nebenfächern, Aktivitäten, die neben der Uni oder zwischen Hochschulabschluss und Beratungstätigkeit ausgeübt wurden sowie Zusatzausbildungen und Berufserfahrungen während der Beratungstätigkeit.

Das Soziologiestudium

Im Soziologiestudium werden vier verschiedene Arten von Kenntnissen vermittelt: gesellschaftliches Hintergrundwissen (allgemeines Wissen über soziale Prozesse, sozialen Wandel, soziale Differenzierung – Klassen und Schichten, soziale Milieus – und Sozialstruktur), Beratungswissen, Beratungsmethodik und Metaqualifikationen. Das Beratungswissen umfasst in der Beratung genutzte soziologische Theorien (am häufigsten wurden Systemtheorie und am zweithäufigsten Theorien zur Erklärung individuellen Handelns wie Rational Choice und Handlungstheorien genannt), Wissen über den Beratungsgegenstand und über den Beratungsprozess. Das in der Beratung nutzbare Wissen über den Beratungsgegenstand richtet sich am gesellschaftlichen Problemfeld aus, in dem die Beratung stattfindet.⁶

Wissen über den Beratungsprozess meint die Kenntnis der sozialen Prozesse, die sich in der Beratung abspielen (können), sie kann zum beraterischen Handwerkszeug im engeren Sinne gezählt werden. Dabei handelt es sich nach Aussagen der befragten Berater vor allem um Wissen über Kommunikation und Kommunikationsprozesse sowie über Gruppen und die Prozesse, die in Gruppen ablaufen: Kooperation und Konflikt, soziale Kontrolle und abweichendes Verhalten, Macht und Interessen, Rollen und Sozialisation.

⁶ So wird in der Regel von Organisations- und Unternehmensberatern organisationssoziologisches Wissen verwendet, außerdem Industrie- und Betriebssoziologie. Die Themen Arbeitsmarkt-, Bildungs- und Berufssoziologie werden sowohl von Organisations- und Unternehmensberatern als auch von Berufs- und Studienberatern verwendet. Einer der beiden befragten EDV-Berater nimmt Aspekte aus der Techniksoziologie in seine Beratung auf; ein Verkehrsberater nutzt Wissen aus der Stadtsoziologie.

Die im Studium erworbenen Kenntnisse in Statistik und Methoden der empirischen Sozialforschung stellen für einen großen Teil der befragten Berater einen Bestandteil der Beratungsmethodik dar. Dabei können sowohl quantitativ-standardisierte als auch qualitative Verfahren im Beruf verwendet werden. Dieses Wissen kann nicht nur in der Phase der Problemanalyse angewandt werden, sondern geht auch in das Hintergrundwissen der Berater ein, mit dem Untersuchungen zum Beratungsthema rezipiert werden. Dabei ist es nicht nur wichtig, dass die empirischen Methoden im Studium gelernt, sondern auch, dass sie praktisch geübt wurden. Neben dem Wissen, wie man die Methoden anwendet, wurde dadurch auch die Qualifikation zum Projektmanagement gewonnen.

Ein weiterer Bestandteil der Beratungsqualifikation sind Fähigkeiten, die nicht im Lehrplan eines Soziologiestudiums stehen, aber durch die Beschäftigung mit soziologischen Inhalten und mit Wissenschaft überhaupt entstanden sind. Damit ist z. B. die kritische Rezeption von Forschungsergebnissen und allgemein der Umgang mit Daten gemeint. Das Soziologiestudium hat die Wahrnehmung der befragten Berater geschärft und sie gelehrt, aus den Aussagen anderer das Gemeinsame oder das Neue herauszufiltern und in komplexen Zusammenhängen zu denken. Das bedeutet auch, dass ein Phänomen nicht isoliert betrachtet wird, sondern immer in einem sozialen Kontext. Eine weitere Qualifikation, die im Studium erlernt wird, besteht darin, wissenschaftlich arbeiten zu können: das heißt, Theorien auf die Praxis anwenden und große Informationsmengen in begrenzter Zeit verarbeiten zu können.

Wissen aus Nebenfächern oder Zweitstudiengängen

Doch nicht nur das Soziologiestudium hat die befragten Personen geprägt, sondern viele haben auch in den Nebenfächern oder in einem Zweitstudium Kenntnisse erworben, die sie in der Beratung anwenden können. Dies sind zum einen psychologische und sozialpsychologische Kenntnisse, die insbesondere von den Berufs- und Studienberatern sowie den Organisations- und Unternehmensberatern benötigt werden, Beratungsfeldern, in denen direkt mit Menschen gearbeitet wird. In mehreren Beratungsfeldern – nicht nur in der Organisations- und Unternehmensberatung – kommen Kenntnisse aus wirtschaftswissenschaftlichen Nebenfächern zur Anwendung. Weitere Nebenfächer, aus denen Beratungswissen stammt, sind die Kommunikationswissenschaft, die Sozialpolitik (bei Beratern aus dem Gesundheitsbereich) und die Arbeitswissenschaft (bei Organisationsberatern).

Qualifikationen aus anderen (Neben-)Tätigkeiten

Weitere Zusatzqualifikationen stammen nicht nur aus den Nebenfächern, sondern entstanden auch durch Aktivitäten, die neben, vor oder nach dem Studium durchgeführt wurden. So sind viele der Befragten durch politisches oder soziales Engagement geprägt, waren in der Fachschaft oder im AStA, haben Erstsemester beraten, in Frauen- und Dritte-Welt-Gruppen mitgearbeitet oder politische Funktionen in einem Betrieb innegehabt. Dabei haben sie Kommunikationsfähigkeiten erworben, haben gelernt, auf andere Menschen zuzugehen und sich zu organisieren. Mehrere Berater arbeiteten neben oder

nach dem Studium in der Erwachsenenbildung: Beispielsweise waren zwei Personen, die zum Zeitpunkt der Befragung als Organisationsberater im Gesundheitsbereich arbeiteten, während ihres Studiums Dozenten für Soziologie an einer Krankenpflegeschule. Als wichtige Erfahrung werden auch Tätigkeiten als studentische Hilfskraft oder Interviewer in Forschungsprojekten erfahren sowie Praxiserfahrungen durch Ferienjobs in der Produktion und Betriebspraktika.

Zwischen Studium und Beratungstätigkeit liegen bei vielen Interviewpartnern Aktivitäten, die wichtig waren, um Erfahrungen und Qualifikationen zu sammeln. So waren einige Berater schon in einer vorbereitenden, forschenden oder lehrenden Tätigkeit im Beratungsfeld tätig.⁷ Andere Berater arbeiteten zunächst als angestellte Personalentwickler, bevor sie sich als Organisationsberater selbständig machten. Einige Personen waren zunächst in einem anderen Beratungsfeld als dem, in dem sie zum Zeitpunkt der Befragung angetroffen wurden, tätig. In mehreren Fällen lag zwischen Studium und Beratung auch eine wissenschaftliche Phase, in der die Befragungspersonen in der Forschung oder als Dozenten tätig waren und teilweise auch promoviert oder sich habilitiert haben.

Fast alle befragten Personen haben also vor, während oder nach dem Studium zusätzliche Erfahrungen gesammelt, die sie dann in die Beratung einbringen konnten. Dabei scheinen Erfahrungen aus dem sozialen, politischen und wissenschaftlichen Bereich besonders wichtig zu sein.

Im Beruf erworbene Kenntnisse und Zusatzausbildungen

Diese Erfahrungen scheinen zwar notwendig, doch nicht hinreichend gewesen zu sein. Viele Befragungspersonen haben darüber hinaus Zusatzausbildungen absolviert, die nichts mit Soziologie zu tun haben, oder haben sich „on the job“ weitergebildet. Diese Zusatzqualifikationen lassen sich in vier Wissensbereiche unterscheiden: Psychologie/ Psychotherapie, Wirtschaftswissenschaften, Beratungsmethodik und beratungsfeldspezifisches Wissen. Alle vier Wissensbereiche sind mehr oder minder in jedem Beratungsfeld anzutreffen, wobei allerdings das wirtschaftswissenschaftliche Wissen eher für die Organisations- und Unternehmensberatung erworben werden muss.

Zu den psychologischen Zusatzausbildungen zählen alle Arten von psychologischer Beratung und Therapie, beispielsweise Gruppendynamik, Gestalttherapie, systemische Therapie oder Supervision. Als Beratungsmethodik wurden praktische Fähigkeiten wie Moderation, Präsentation und Kreativitätstechniken erlernt, ferner Organisations- und Personalentwicklung sowie spezielle Techniken der Organisationsberatung. Weitere Beratungsqualifikationen hängen mit der Entwicklung der eigenen Person zusammen, z. B. in Form von Persönlichkeitsentwicklung, persönliches Auftreten, Rhetorik oder auch Stimmbildung. Weiteres Handwerkszeug besteht in Interventionsinstrumenten, im Coaching, in Techniken der Konfliktlösung und in der Durchführung von Zukunftswerk-

7

Beispielsweise hat ein Studienberater im Modellversuch zur Entwicklung der Studienberatung mitgearbeitet und dadurch seine spätere Tätigkeit erst ermöglicht.

stätten. Fünf Berater (darunter die beiden EDV-Berater) haben sich EDV-Kenntnisse angeeignet. Zu den wirtschaftswissenschaftlichen Kenntnissen gehören betriebswirtschaftliches Grundwissen und Managementwissen, Marketing, Strategie und Buchführung. Diese Kenntnisse dienen nicht nur dazu, die Probleme der Klienten aus der Wirtschaft zu verstehen, sondern auch der Durchführung der eigenen Beratungsprojekte und der Führung der eigenen Firma, wenn die Berater selbständig tätig sind. Zusätzlich wurde Hintergrundwissen über das Beratungsfeld erworben. Dies sind bei der Organisations- bzw. Unternehmensberatung branchenspezifische Kenntnisse, bei der Berufsberatung Verwaltungskenntnisse und berufskundliches Wissen, in der Studienberatung Wissen über Hochschulpolitik, -gesetzgebung und Problemgruppen an der Universität. Ein Politikberater, der in der Entwicklungshilfe arbeitet, musste sich Sprach- und Länderkenntnisse aneignen.

Angesichts der vielfältigen Berufserfahrungen und Zusatzausbildungen, die in der Beratung zum Tragen kommen, tritt der Einfluss des Soziologiestudiums zurück. Zwar kann soziologisches Wissen verwendet werden, doch reicht dieses Wissen allein nicht aus, um zu beraten. Die Fülle der praktischen Berufserfahrungen und Zusatzausbildungen, die der Beratung vorausgingen oder parallel zu ihr durchgeführt wurden und der Vergleich mit den eher wissenschaftsorientierten soziologischen Bestandteilen des Beratungswissens sind Indikatoren dafür, dass das Soziologiestudium nicht praxisnah genug ausgerichtet ist, um die Professionalisierung des Fachs voran zu treiben.

Allerdings führt auch das Studium in den klassischen Professionen nicht direkt in die Berufstätigkeit. Was diese den Soziologen allerdings voraus haben, ist eine institutionalisierte praktische Zusatzausbildung, die sich an das Studium anschließt und für alle zukünftigen Professionsangehörigen verpflichtend ist: angehende Ärzte absolvieren den „Arzt im Praktikum“ (AiP) und diverse Facharztausbildungen, Psychotherapeuten müssen sich einer Lehrtherapie unterziehen, bei Juristen und Lehrern steht zwischen Studium und Berufsausübung das Referendariat; das Äquivalent bei den Theologen ist das Vikariat. Vergleicht man die Soziologie (im Bereich der Beratung) mit den klassischen Professionen, ist also für die Professionalisierung nicht ein praxisorientierteres Studium vonnöten, sondern eine institutionalisierte Zusatzausbildung.

3.2 Weitere Professionsmerkmale

Selbstorganisation über Berufsverband und Berufsethik

Das Professionsmerkmal eines starken Berufsverbands ist bei den Soziologen noch nicht erreicht, obgleich es natürlich einen Berufsverband Deutscher Soziologen (BDS) gibt. Auch eine Berufsethik in Form des vom BDS und der DGS verabschiedeten Ethik-Kodex ist vorhanden, doch wird dieser weder von den Soziologen, noch von der Außenwelt als Leitbild wahrgenommen. Zwar gab es schon einige (wenige) professionsinterne Verhandlungen mit Soziologen, die gegen diesen Ethik-Kodex verstoßen haben. Von einer Selbstkontrolle der Berufsgruppe durch den Berufsverband kann jedoch bislang nicht

gesprochen werden, weder im allgemeinen noch für das Segment der soziologischen Beratung im Besonderen.

Gesellschaftliches Ansehen

Von dem Merkmal eines hohen gesellschaftlichen Ansehens sind die Soziologen insgesamt wohl noch weit entfernt, zumal sich nach Ansicht mehrerer befragter Berater das Ansehen einer Person eher an der tatsächlichen Position festmacht als an der Tatsache, dass jemand Soziologe ist. Immerhin haben die befragten Personen inzwischen das weit verbreitete gesellschaftliche Vorurteil widerlegen können, dass es vom Soziologen zum Sozialisten nur ein kleiner Schritt sei, und hier und da taucht die Frage oder der Bedarf nach soziologischer Beratung auf. Doch insgesamt ist in der Gesellschaft nicht allgemein bekannt, was Soziologen tun und welche besonderen Qualifikationen sie haben.⁸ Unter der Ignoranz ihres Umfelds leidet auch die Mehrzahl der in der Untersuchung befragten Beraterinnen und Berater (vgl. Vogel 1999). Ein vergleichsweise hohes Ansehen können Soziologen dadurch erzielen, dass sie über einen Hochschulabschluss verfügen, jedoch hat das gesellschaftliche Ansehen von Hochschulabsolventen gegenüber anderen Berufen im Zeitverlauf eher abgenommen. Gesellschaftliches Ansehen kann höchstens über die berufliche Position (z. B. Professor) oder das Beratungsfeld (z. B. Organisations- und Unternehmensberater) gewonnen werden.

Monopolisierter Arbeitsbereich

Das größte ungelöste Problem der Soziologen ist jedoch die Herstellung eines monopolisierten Arbeitsbereichs. Am Beispiel der Beratung lässt sich dies deutlich erkennen. In jedem Beratungsfeld haben es Soziologen mit Konkurrenten aus anderen Disziplinen zu tun, die häufig sogar spezialisierter ausgebildet, besser für eine bestimmte Beratung qualifiziert sind und das Beratungsfeld zum Teil schon länger besetzen. Ein Beispiel sind die Wirtschaftswissenschaftler in der Organisations- und Unternehmensberatung, die Politikwissenschaftler in der Politikberatung und die Psychologen und Pädagogen in den klientenzentrierten Beratungsfeldern. Hier finden vielfache Substitutionskämpfe statt, in denen sich die Soziologen erst noch behaupten müssen – wenn sie nicht aufgrund ihres besonderen Qualifikationsprofils eigene Beratungsfelder oder Beratungsrichtungen für sich (er-)finden. Die Konkurrenzsituation, der Soziologen in Beratungsberufen ausgesetzt sind, wurde auch in den Interviews angesprochen (vgl. Vogel 1999). Dabei wurden zwei Strategien genannt, mit der man ihr begegnet: zum einen nähern sich Soziologen vielfach an ihre Kollegen aus anderen Disziplinen an – dies besonders in den klientenzentrierten Beratungsfeldern, in denen Soziologen überwiegend mit Psychologen und Pädagogen zusammenarbeiten –, zum anderen versuchen sie, ihre Qualifikationen als Soziologen ge-

⁸ So pflegt insbesondere die Professorenschaft eher den Selbstzweifel an der Soziologie, als dass ein positives Bild der eigenen Wissenschaft an die Öffentlichkeit vermittelt würde (vgl. Fritz-Vannahme 1996).

genüber Beratern aus anderen Disziplinen herauszustellen und so einen spezifischen Bedarf nach soziologischer Beratung zu wecken. Diese Strategie verfolgen vor allem die institutionenzentriert arbeitenden Berater, beispielsweise in der Organisations- und Unternehmensberatung.

Dauer und Kontrolle der Ausbildung

Die soziologische Ausbildung gehört zu den Professionsmerkmalen, die sich bei der soziologischen Beratung durchaus als zutreffend erweisen. So werden Soziologen in einer langdauernden und theoretisch fundierten Spezialausbildung, nämlich dem Soziologiestudium, ausgebildet. Die Disziplin legt die wesentlichen Richtlinien für die Ausbildungsinhalte fest, wenn auch die Studienzeiten, die Anzahl der Scheine im Studium und die Ausgestaltung der Abschlussarbeit in Zusammenarbeit von Hochschulen und dem Kultusministerium bestimmt wurden. Zuweilen werden diese von außen festgesetzten Regelungen von der Disziplin unterlaufen, was gewisse Professionalisierungsbemühungen erahnen lässt. Die Disziplin hat jedoch wenig Zugriff auf die Berufsausübung selbst, wenn sich diese nicht an der Universität vollzieht, und gerade auch bei den soziologischen Beratern sieht man, dass die Anforderungen an die Beratung aus dem Beratungsfeld, vom Klienten und dem Arbeitgeber des Beraters kommen und nur zu einem Teil von der Soziologie bestimmt werden. Sogar die Anwendung von Methoden der empirischen Sozialforschung muss sich in einigen Fällen dem Anspruch des „quick and dirty“ beugen.

Anwendung von abstraktem Wissen auf konkrete Fälle

Zutreffend für die soziologische Beratung ist das Professionsmerkmal der Anwendung generell-abstrakten Wissens auf einmalige konkrete Fälle. Darin besteht die intellektuelle Leistung des Beraters. Viele Befragungspersonen gaben an, dabei eklektizistisch vorzugehen, das heißt, sie wenden Wissen aus unterschiedlichen Bereichen und sogar unterschiedlichen Disziplinen auf das Problem des Klienten an.

Behandlung existenzieller Fragen und intimer Probleme

Ein anderes Professionsmerkmal, das sich in der Beratung wiederfinden lässt und das sich auf die Arbeit mit dem Klienten bezieht, besteht in der Arbeit an existentiellen Fragen und Problemen der Klienten – die Entscheidung für einen Beruf; ein vom Scheitern bedrohtes Studium; ein zerstrittenes Team, das eine funktionierende Arbeit unmöglich macht, oder eine Verkehrssituation, die jährlich schwere Unfälle hervorruft. In den institutionenzentrierten Beratungsfeldern scheint die existentielle Notlage, folgt man den Aussagen der befragten Berater, weniger häufig anzutreffen als bei den klientenzentrierten Beratungsfeldern – in der Regel geht es hier um einen Wissensbedarf, der durch Beratung befriedigt werden soll, oder um die Definition einer Situation durch einen Außenstehenden. Zudem wird – gerade in Unternehmen – Beratung in der Regel schon zu einem Zeitpunkt in Anspruch genommen, wo nur ein Teil oder ein Aspekt der Unterneh-

mensführung problematisch ist, so dass noch keine existentielle Notlage für das Unternehmen vorliegt.

Verhältnis zum Klienten: Vertrauen versus altruistische Orientierung

Fundamental für Beratung ist – ebenso wie für andere professionelle Tätigkeiten – das Vertrauen des Klienten in die professionelle Leistung. Dies ergibt sich schon aus der Beratungsdefinition.⁹ Ein Berater kann nur dann sinnvoll mit einem Klienten arbeiten, wenn dieser Vertrauen zu ihm hat; ein Klient, der kein Vertrauen zu einem Berater hat, wird Beratung seinerseits auch gar nicht wahrnehmen: einerseits kann er in der Regel die Beratungsleistung nicht selbst beurteilen, andererseits ist er aber auf sie angewiesen, da er sich selbst in einer Situation befindet, in der er nicht mehr weiter weiß (vgl. Schmitz et al. 1989). Zudem betreiben weder Berater noch andere Professionelle in der Regel öffentliche Werbung, so dass Klienten den Beratermarkt gar nicht überblicken und einzelne Berater miteinander vergleichen können. Dieser Aspekt wurde auch in den Interviews deutlich. Gerade Klienten von Beratungsstellen sind vielfach demjenigen Berater ausgeliefert, dem sie zugeteilt werden; auch die befragten freiberuflichen Organisations- und Unternehmensberater sowie Politikberater betreiben keine Werbung, sondern lassen sich von Klienten und Kollegen weiterempfehlen. Und das Geschäft mit der „Mund-zu-Mund-Propaganda“ funktioniert.

Überraschend ist eine Erkenntnis, die aus den Berater-Interviews gewonnen werden konnte. Dass in öffentlichen Beratungsstellen angestellte Berufs-, Studien- oder Selbsthilfegruppenberater mit ihrer Beratung in erster Linie das Wohl der Klienten zum Ziel haben, versteht sich von selbst. Bei den auf eigene Rechnung arbeitenden Organisations- und Unternehmensberatern, EDV-Beratern, Politik- oder Verkehrsberatern erwartet man eher, dass diese ihre Tätigkeit ausüben, um Geld, sogar möglichst viel Geld, zu verdienen. Die empirischen Befunde widerlegen diese Annahme: Auf die Frage nach dem erfolgreichsten Fall ihrer Beraterlaufbahn nannten nur ganz wenige Berater Fälle, bei denen sie viel Geld verdienen konnten oder ihre Macht bzw. Kompetenz besonders gut zur Geltung kam. Weitaus häufiger wurden Fälle genannt, bei denen eine altruistische Grundeinstellung sichtbar wurde: so betrachteten Berater solche Fälle als „erfolgreichste Fälle“, in denen sie durch die Verhinderung von Unfällen Menschenleben gerettet, zer-

⁹ In der Literatur herrscht weitgehend Übereinstimmung darüber, dass eine soziale Situation dann als Beratung definiert wird, wenn mindestens zwei Personen zusammenkommen, von denen sich eine beraten lassen will und die andere beraten soll oder will. Im Mittelpunkt der Interaktion steht ein Problem, das mit Hilfe von Kommunikation gelöst werden soll. Die Beziehung zwischen beiden Kommunikationspartnern ist freiwillig und zeitlich befristet; der Berater ist weder Teil des Problems noch Teil des hierarchischen Systems des Klienten, sondern externer Beobachter. Immer ist eine Asymmetrie hinsichtlich der Strukturierung von Kommunikation und Einfluss vorhanden sowie Kompetenzdifferenz bei der Definition bzw. Diagnose von Problemen und ihrer Lösung sowie bei der Anwendung professioneller Standards (vgl. Lehmann 1997; Alemann 1996; Eiben et al. 1996; Lippitt 1959).

strittene Teams mit ihrem Chef versöhnt, Arbeitsstellen vor dem Abbau bewahrt oder für den Klienten die Lösung gefunden haben, die haargenau auf ihn passte. Selbst bei den Organisations- und Unternehmensberatern scheint der Hauptantrieb für die Beratung zu sein, dem beratenen Unternehmen weiterzuhelfen, damit es in Zukunft selbständig Probleme lösen kann – und das bedeutet zum einen, sich möglichst früh aus dem beratenen Unternehmen zu verabschieden, damit es allein weiterarbeiten kann, zum anderen, die Beschäftigten einzubeziehen und weiterzuentwickeln. Förderung der beschäftigten Mitarbeiter und ihre Beteiligung an betrieblichen Entscheidungsprozessen wurde von mehreren Organisationsberatern als wichtiges Ziel ihrer Arbeit genannt.

Die altruistische Orientierung der Berater ist jedoch nicht mit einer Dienstorientierung an der Allgemeinheit verbunden, wie dies bei den klassischen Professionen wie Ärzten, Juristen oder Theologen der Fall ist; auch die Arbeit an Zentralwerten der Gesellschaft ist in der soziologischen Beratung nicht ohne weiteres erkennbar.

Expertenschaft

Durch die Interviews kann die Expertenschaft und eine weitgehende Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit bei der Berufsausübung nachgewiesen werden. So bezeichnet sich ein großer Teil der befragten Berater selbst als Experten; diese werden aber aufgrund ihres Spezialwissens auch von außen als Experten wahrgenommen. Dies trifft nicht nur auf solche Berater zu, die durch die Erstellung von Gutachten beraten, bei denen also das Fachwissen auf den ersten Blick sichtbar wird. Auch Berater, die konkret mit Klienten arbeiten, werden von ihrer Umwelt als Experten wahrgenommen. Die Berater selbst betonen die Bedeutung ihres Fachwissens auf dem jeweiligen Beratungsgebiet, da die reine Moderation und Begleitung nicht ausreiche, um einem Klienten weiterzuhelfen. In den klientenzentrierten Beratungsfeldern nimmt jedoch die Vorstellung, als Berater auch Experte sein zu müssen, ab und die befragten Personen vertreten eher das Prinzip, dass jeder, also auch jeder Ratsuchende, Experte für sein eigenes Leben sei und selbst am besten wisse, was gut für ihn oder sie ist. Daraus ergibt sich für sie die Folgerung, dass keine Ratschläge erteilt werden dürfen, sondern dass man den Ratsuchenden auf den Weg zu einer eigenständigen Entscheidung bringen muss.

Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit

Allen befragten Beratern gemeinsam ist die weitgehende persönliche und sachliche Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit. Sie selbst entscheiden darüber, ob sie einen Klienten annehmen – gerade die Freiwilligkeit der Beratungsbeziehung ist per definitionem eine wichtige Voraussetzung für ihr Gelingen. Die Berater entscheiden auch, welche Techniken und Interventionen sie anwenden, welche Handlungsvorschläge sie dem Ratsuchenden machen und ob bzw. zu welchem Zeitpunkt sie eine Beratung abbrechen. Diese Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit bezieht sich jedoch nicht immer auch auf die Dauer einer Beratung. Diese kann sich zum einen aus der Interaktion mit dem Klienten ergeben, zweitens aus finanziellen Restriktionen des Klienten, drittens aus Vorgaben, die der Arbeitgeber des Beraters macht. So sind nach der Schilderung eines

Berufsberaters die Berater in einem Arbeitsamt derart überlastet, dass sie jedem Ratsuchenden nur einen einzigen Beratungstermin anbieten können und in diesem eine Lösung finden müssen, die dem Ratsuchenden weiterhilft. Ein solcher Druck von außen wirkt auf die Entscheidungen des Beraters und die Art und Weise, wie er seine Beratung gestaltet, ein.

4 Fazit

Bei der Überprüfung der Professionsmerkmale an der soziologischen Beratung lassen sich einige Merkmale wiederfinden, andere nicht. Fragt man sich, ob die Soziologie sich auf dem Weg in die Professionalisierung befindet, bleibt die Antwort offen. Dagegen spricht das Fehlen monopolisierter Arbeitsbereiche, das vergleichsweise geringe gesellschaftliche Ansehen und die quantitativ nur schwach ausgeprägte Selbstorganisation durch einen Berufsverband. Dagegen spricht auch die Vielzahl der Berufsmöglichkeiten, die mit einem Soziologiestudium ergriffen werden können. Es bleibt daher abzuwarten, ob sich einzelne soziologische Berufe professionalisieren – zum Beispiel die soziologische Beratung. Diese scheint aufgrund ihrer Klientenorientierung, der altruistischen Grundeinstellung der Berater, der Anwendung von abstraktem Wissen auf konkrete Probleme, der persönlichen und sachlichen Entscheidungs- und Gestaltungsfreiheit sowie dem Verzicht auf Werbung am professionsähnlichsten zu sein. Allerdings scheint hier – was die fachlichen Voraussetzungen angeht – nach der soziologischen Fachausbildung eine spezifische, institutionalisierte beraterische Zusatzausbildung notwendig (vgl. Kap. 3). Es liegt nun an den Soziologen selbst und an ihren beiden berufsständischen Organisationen, dem BDS und der DGS, die professionelle Haltung soziologischer Beratung auch nach außen zu vermitteln, um die mit einer Profession verbundene gesellschaftliche Akzeptanz – die mit dem öffentlichen Wissen um die besondere Qualifikation von Soziologen, einer monopolisierten Aufgabe und der weitgehenden beruflichen Selbstkontrolle einhergehen würde – zu erkämpfen.

Literatur:

- Alemann, Heine von, 1995: Die disparaten Berufsfelder von Soziologen. Fachliche Identitätsbildung in der außeruniversitären Soziologie. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 18, Heft 1, S. 4-20.
- Alemann, Heine von, 1996: Einige allgemeine Bemerkungen zur Soziologie der soziologischen Beratung. In: Alemann, Heine von; Vogel, Annette (Hrsg.): Soziologische Beratung. Praxisfelder und Perspektiven. IX. Tagung für Angewandte Soziologie. Opladen, S. 16-26.
- Bausch, Manfred; Gernand, Detlef; Wilsdorf, Steffen H., 1996: Soziologe/Soziologin. Gesamtbetrachtung zum Beruf und zur aktuellen Arbeitsmarktsituation (Stand September 1996). In: ibv Nr. 47 vom 20. November 1996, S. 2959-2992.

- Beywl, Wolfgang; Krekel, Elisabeth M.; Lehmann, Jürgen, 1996: Grundlagen und Qualifikationen soziologischer Beratung. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 19, Heft 3, S. 267-270.
- Dammann, Klaus; Zinn, Jens, 1997: Karrieren von Lernenden und Lehrenden in der Soziologie. Zwischenbericht einer vergleichenden Verbleibsuntersuchung mit Daten über 900 Bielefelder Diplomierte (1970-1991) und 200 Bielefelder Lehrende (1968-1994). Bielefelder Arbeiten zur Verwaltungssoziologie 1997/3. Bielefeld: Universität Bielefeld, Fakultät für Soziologie. Praxisschwerpunkt Öffentliche Verwaltung.
- Eiben, Jürgen; Krekel, Elisabeth M.; Saurwein, Karl-Heinz, 1996: Soziologische Beratung im Alltag. Einleitende Bemerkungen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 19, Heft 3, S. 223-241.
- Fritz-Vannahme, Joachim (Hrsg.): 1996: Wozu heute noch Soziologie? Ein Streit aus der ZEIT. Opladen.
- Hartmann, Heinz, 1972 [1968]: Arbeit, Beruf, Profession. In: Luckmann, Thomas; Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 36-52.
- Hesse, Hans Albrecht, 1972: Berufe im Wandel. Ein Beitrag zur Soziologie des Berufs, der Berufspolitik und des Berufsrechts. 2., überarbeitete Auflage. Stuttgart.
- Hitzler, Ronald, 1994: Wissen und Wesen des Experten. Ein Annäherungsversuch – zur Einleitung. In: Hitzler, Ronald; Honer, Anne; Maeder, Christoph (Hrsg.): Expertenwissen. Die institutionalisierte Kompetenz zur Konstruktion von Wirklichkeit. Opladen, S. 13-30.
- Krekel, Elisabeth M.; Ohly, Renate; Vogel, Annette, 1998: Soziologische Beratung im Berufsverband Deutscher Soziologen aus der Sicht der Köln-Bonner Regionalgruppe. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 21, Heft 3, S. 267-274.
- Kromrey, Helmut; Roose, Jochen; Wack, Simone, 1997: Was ist aus den Diplomsoziologinnen und -soziologen der Freien Universität Berlin geworden? Befragung der Absolventen der Abschlussjahrgänge 1991 bis WS 1995/96 über ihren Berufseintritt und beruflichen Werdegang – Auszählung der Häufigkeiten. Berlin: Freie Universität Berlin. Fachbereich Philosophie und Sozialwissenschaften I.
- Kurtz, Thomas, 1998: Professionen und professionelles Handeln. Soziologische Überlegungen zur Klärung einer Differenz. In: Peters, Sibylle (Hrsg.): Professionalität und betriebliche Handlungslogik. Pädagogische Professionalisierung in der betrieblichen Weiterbildung als Motor der Organisationsentwicklung. Bielefeld, S. 105-121.
- Lehmann, Jürgen, 1997: Ansprüche an eine solide Beraterqualifizierung für Soziologen. Hoffnungen, Erwartungen und Erfahrungen eines Praktikers. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 20, Heft 1, S. 65-76.
- Lippitt, Ronald, 1959, zit. nach Kessel, Louis van, 1996: Prozeßbegleitende Führungsberatung. In: Organisationsberatung – Supervision – Clinical Management, Jg. 3, Heft 2, S. 113-128.
- Mayring, Philipp, 1991: Qualitative Inhaltsanalyse. In: Flick, Uwe; Kardorff, Ernst von; Keupp, Heiner; Rosenstiel, Lutz von; Wolff, Stephan (Hrsg.): Handbuch Qualitative Sozialforschung. Grundlagen, Konzepte, Methoden und Anwendungen. München: Psychologie Verlags Union, S. 209-213.
- Pfadenhauer, Michaela, 1998: Das Problem zur Lösung. Inszenierung von Professionalität. In: Willems, Herbert; Jurga, Martin (Hrsg.): Inszenierungsgesellschaft. Ein einführendes Handbuch. Opladen, S. 291-301.
- Rueschemeyer, Dietrich, 1972 [1964]: Ärzte und Anwälte: Bemerkungen zu einer Theorie der Professionen. In: Luckmann, Thomas; Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 168-181.
- Rueschemeyer, Dietrich, 1973: Professions. Historisch und kulturell vergleichende Überlegungen. In: Albrecht, Günter; Daheim, Hansjürgen; Sack, Fritz (Hrsg.): Soziologie. Sprache. Bezug

- zur Praxis. Verhältnis zu anderen Wissenschaften. René König zum 65. Geburtstag. Opladen, S. 250-260.
- Schmitz, Enno; Bude, Heinz; Otto, Claus, 1989: Beratung als Praxisform „angewandter Aufklärung“. In: Beck, Ulrich; Bonß, Wolfgang (Hrsg.): Weder Sozialtechnologie noch Aufklärung? Analysen zur Verwendung sozialwissenschaftlichen Wissens. Frankfurt a. M., S. 122-148.
- Schreiber, Norbert, 1995: Wer braucht Sozialwissenschaftler und Soziologen? Eine Inhaltsanalyse von Stellenanzeigen. In: Sozialwissenschaften und Berufspraxis, Jg. 18, Heft 4, S. 313-327.
- Schütz, Alfred; Luckmann, Thomas, 1979: Strukturen der Lebenswelt. Band 1. Frankfurt a. M.
- Stein, Martin, 1993: Zur Problematik von Professionalisierungs- und Substitutionsprozessen neuer Berufsgruppen am Beispiel der Absolventen sozialwissenschaftlicher Studiengänge. Bochum: Ruhr Universität Bochum.
- Stichweh, Rudolf, 1994: Professionen und Disziplinen: Formen der Differenzierung zweier Systeme beruflichen Handelns in modernen Gesellschaften. In: Stichweh, Rudolf (Hrsg.): Wissenschaft, Universität, Professionen. Soziologische Analysen. Frankfurt a. M., S. 278-336.
- Vogel, Annette, 1999: Verwendung soziologischen Wissens am Beispiel von Beratungsberufen. Unveröff. Magisterarbeit. Universität zu Köln, Philosophische Fakultät.
- Wilensky, Harold L., 1972: Jeder Beruf eine Profession? In: Luckmann, Thomas; Sprondel, Walter Michael (Hrsg.): Berufssoziologie. Köln, S. 198-215.

Annette Vogel
Volksgartenstr. 36
50677 Köln

Annette Vogel, M. A., Studium der Soziologie, Völkerkunde und Romanistik (Spanisch) in Mendoza (Argentinien), Halle/Saale und Köln. 1996 Organisation der IX. Tagung für Angewandte Soziologie „Soziologische Beratung“ (zusammen mit H. von Alemann), 1997-1999: Forschungsprojekt „Verwendung von Soziologie am Beispiel von Beratungsberufen“. Forschungs- und Praxisschwerpunkte: Beratung, Soziologie der Professionen, Berufssoziologie, Eliten, Hochschulforschung, qualitative Methoden, Mapuche-Indianer. Dissertationsprojekt über Elitensozialisation an amerikanischen Hochschulen. Veröffentlichungen u. a.: „Soziologische Beratung“ (Hg., zusammen mit H. von Alemann), Opladen; „Praxisfelder soziologischer Beratung“, In: H. Schwengel (Hg.), Grenzenlose Gesellschaft? (Band II/2: Ad-hoc-Gruppen, Foren). Pfaffenweiler, S. 481-485.